l'@tout C.F.T.C

Journal d'information pour les personnels du **Groupe France Télécom**

www.cftcvousdefendre.org

bimestriel - mai-juin 2011

n° **24**

Crash-Test Social

Les épreuves phares

C.F.T.C.

vous défendre comme Personne

@tout
avantage

Pour que 2011 ne bégaie pas 2010 !

Chers amis lecteurs d'**@tout C.F.T.C.**, vous avez observé, au fil de nos articles de fond et tout au long du cheminement de la stupéfiante année 2010 :
- Que la Direction Générale a beaucoup promis... a beaucoup fait de phrases... et bien peu tenu parole !
- Que des organisations syndicales, trop candides, anormalement novices, ou étrangement incompétentes, tout simplement, se sont mises à signer des accords d'entreprise mal ficelés que la **C.F.T.C.** avait pourtant rejetés.
Pire encore, ces organisations (c'est-à-dire toutes, sauf la **C.F.T.C.** !) se sont subitement mises à gérer les Activités Sociales et Culturelles nationales **contre les intérêts des salarié(e)s !**
Ainsi, à cause d'un jeu syndical clairement dépassé par les enjeux de renouveau du Groupe France Télécom Orange, qu'elles ont laissé se scléroser, incapables de regarder où se situent les vrais avantages à conquérir pour tous les salariés, ceux-ci se trouvent pris entre les tirs de deux factions :
- Tout d'abord, les Directeurs locaux qui se moquent éperdument des accords signés par la Direction Générale, et se contrefichent encore plus de l'intérêt des salariés (y aurait-il donc un gros problème, soit de simple autorité, soit de véritable « loyauté loyale », de la nouvelle Direction Générale ?)
- Ensuite la majorité de gestion syndicale (à laquelle refuse de participer la **C.F.T.C.** au nom des valeurs de Justice et de Respect), qui confond dans sa gestion des ASC du CCUES, intérêts des salariés et clientélisme stupide…

Le cauchemar intégral, vu des salariés !

Les salariés ont conscience que la Direction cherche inlassablement à «Diviser pour mieux régner» et appellent de leurs vœux une unité plus résolue.

C'est donc un **SCOOP 2011** que je viens partager aujourd'hui avec vous :
Cette année, la **C.F.T.C.** adoptera et portera tout un ensemble d'initiatives afin de conquérir de nouveaux avantages pour tous les salariés.
La **C.F.T.C.** laissera toujours la porte ouverte aux autres organisations de bonne volonté, qui souhaiteront la rejoindre dans cette conquête d'un nouveau progrès social, qui est à portée de main.

Et, ainsi que je m'y étais engagé auprès de chacun(e) d'entre vous, je viendrai personnellement vous rendre compte de ces initiatives et de leurs résultats, lorsque le moment sera venu, à la fin de l'automne, de réfléchir aux futurs choix syndicaux.

Patrice DIOCHET
Secrétaire National **C.F.T.C.**
France Télécom/Orange

sommaire

@tout avantage p.2
• **Edito : Pour que 2011 ne bégaie pas 2010 !**

@tout humeur p.3
• **Billet d'humeur : La pensée unique vous satisfait-elle ?**
• **Ménage de printemps : Combien de temps faut-il garder vos papiers et preuves administratives ?**

@tout comprendre p.4
• **Salaires : et si on mettait un peu d'intelligence dans tout ça ?**
• **Un bien étrange objet**

@tout comprendre p.5
• **PIF, RAF, … STOP au POF !**
• **Métiers Techniques - réunions nationales STOP !**

...suite p.5
• **Abracadabrantesque DG46**

@tout position p.6
• **BLOG à part**

@tout position p.7
• **Chapeau bas !**
• **Les «Top» et les «Flop» de la C.F.T.C.**

@tout social p.8
• **BREVETE C.F.T.C. ... et APPROUVE ! Des Activités Sociales et Culturelles en... 3D**
• **Thermomètre, Baromètre, Anémomètre… ou Doloromètre et Souffrançomètre ?**

Pour vous assurer contre les aléas professionnels rendez-vous sur notre site
www.cftcvousdefendre.org
Vous y découvrirez les 8 engagements C.F.T.C.

Fédération C.F.T.C. des Postes & Télécommunications
100 Avenue de Stalingrad, 94800 Villejuif
Tél : 01 43 90 21 81
contact@cftc-postelecom.org
Dépôt légal n°15863
Chevillon Imprimeur SENS

Billet d'humeur du Président : **La pensée unique vous satisfait-elle ?**

Les récents évènements méditerranéens témoignent de la puissance des **valeurs** qui **combattent l'injustice** et font **triompher les idées citoyennes.**

Ceci vient questionner de récentes dispositions françaises édictées pour mieux **lutter contre les salariés** et leurs représentants syndicaux.

Notre gouvernement s'est-il jamais demandé POURQUOI les dictateurs, quels qu'ils soient, commencent TOUJOURS par faire la chasse aux Syndicats ?

Jugez-en plutôt par vous-même !

Un appauvrissement du paysage syndical français est en cours, dans le but d'instaurer une espèce de pluralisme monolithique réservé à une triade de syndicats dominants.

Comment en est-on arrivé là ?

Grâce à une manipulation de l'opinion qui soutient mordicus que c'est toujours mieux «ailleurs», et que c'est pour ça qu'il faut singer les autres.
Alors qu'il s'agit simplement de généraliser le moins-disant social, quitte à nous mentir éhontément ! **(*)**

Tout d'abord, le gouvernement décide que le marketing publicitaire de droit commun doit s'appliquer aux **valeurs syndicales**, et ce n'est pas un gag !

Cette idéologie partisane l'amène, avec la complicité de la CGT, de la Cfdt et du MEDEF (syndicat patronal) à changer la règle de la représentativité syndicale.
Alors que celle-ci était jusqu'à présent déterminée par l'efficacité sociale, elle s'assimilera maintenant à l'audimat de la téléréalité avec un seuil d'audience arbitrairement fixé à 10% ! Comme si les salariés étaient de quelconques téléspectateurs manipulables sans vergogne ni valeurs !

L'Histoire a démontré que, transposée à la Société toute entière, cette idéologie aboutit inéluctablement à l'extermination des minorités et à la suppression de la diversité !

Alors, pourquoi cette nouvelle Loi bizarre sur la représentativité ?

Voici le raisonnement cynique qui a préludé à sa conception idéologique : Puisque les salariés français sont peu syndiqués par rapport aux autres européens, il suffit de réserver à 2 ou 3 gros syndicats le monopole, pour qu'ils se barricadent dans une opposition stérile ou se livrent à une complaisance servile…
Ce qui laissera aux financiers les coudées franches pour dépiauter et caviarder tous les acquis sociaux gagnés depuis 1945…

A cet égard, le récent conflit sur les retraites fut sinistrement édifiant…

Par contre, pour les syndicats patronaux, ils n'ont pas à prouver leur représentativité… La puissance de leur argent suffit ! …

2 poids 2 mesures : bel exemple de démocratie !

La **C.F.T.C.**, « **LE Syndicat des Richesses Humaines** », est engagée dans un double combat :

- Maintenir les acquis qu'elle a conquis depuis la Libération (modèle de croissance français basé sur la Justice et les Solidarités Sociales), et canaliser les marchés financiers devenus en quelques années les insatiables prédateurs de l'humanité.
- Conquérir de nouveaux avantages au profit des salariés en utilisant tous les leviers d'un dialogue social exigeant.

Pour la **C.F.T.C.**, le pluralisme syndical offre la possibilité aux salariés de confier la défense de leurs intérêts à un syndicat en phase avec leurs valeurs.
Ils risqueraient fort de ne pas y trouver leur compte dans un paysage syndical monolithique.

Un parti ou un syndicat hégémoniques sont rarement synonymes de réelle démocratie.

Préserver la **pluralité des approches syndicales** pour refléter, le plus fidèlement possible, la **diversité des sensibilités et des Richesses Humaines** réunies au sein du Groupe, tel sera ainsi **l'enjeu des élections CE et DP du 22 novembre 2011…**

Il n'est pas trop tard pour défendre vos convictions citoyennes : portez-vous candidat(e) sur www.cftcvousdefendre.org

*(*) cf. article sidérant : **www.slate.fr/story/35101/croire-insee-statistiques**, ou comment faire officiellement croire que les charges sociales tuent l'emploi en France, alors que c'est faux…*

Thierry CHATTE
Président de la Section Nationale
C.F.T.C. France Télécom/Orange

PRATIQUE : Droits et devoirs, les astuces C.F.T.C.

Ménage de printemps :
Combien de temps faut-il garder vos papiers et preuves administratives ?

Pour ne pas tout conserver inutilement ou, à l'inverse, ne pas prendre le risque de jeter prématurément un document important, il suffit de connaître les délais de conservation.

Pour les connaître, rendez-vous sur :

www.cftcvousdefendre.org
Rubrique : Me défendre / mes droits.

SALAIRES : Et si on mettait un peu d'intelligence dans tout ça ?

Chaque année, c'est pareil : La DRH vient en négociation salariale avec les bourses bien vides, tout ça à cause d'une autre, Bourse…

En effet, il s'agit d'abord de satisfaire les insatiables appétits financiers de l'État (dividende extravagant mais garanti…). Ensuite de rassurer les marchés financiers. Puis de verser le dividende le plus rentable du CAC 40. À l'arrivée, il ne reste pas grand-chose pour reconnaître les contributions des salariés à la réussite du Groupe.
Pourtant… les marchés financiers continuent de massacrer l'action FT.

Pour répartir le maigre pécule réservé aux salariés, la DRH a inventé une **«enveloppe-qui-n'existe-pas»**. Afin de reconnaître la performance des uns, le manager doit désigner les moins bons, ou les plus âgés, qui cotisent bien malgré eux, à leur détriment, pour que les salaires des autres puissent progresser !
Le supplice se raffine d'année en année : les managers sont obligés de répartir un même nombre de collaborateurs dans chaque catégorie : mauvais – moyens – bons.
Voilà de la vraie cruauté : prendre aux uns pour donner aux autres !

D'un point de vue moral, c'est vraiment pas brillant…

La **C.F.T.C.** a donc exigé de **lever le carcan de «l'enveloppe-qui-n'existe-pas»** :
Séparer promotion et augmentation : on peut être performant sur un niveau donné, sans vouloir occuper un poste supérieur. Dans ce cas, on doit pouvoir bénéficier d'augmentations au vu de ses résultats, sans être obligé de briguer une aléatoire promotion.
Distinguer trois éléments : les augmentations, les promotions et les marges supplémentaires locales.
La **C.F.T.C.** pourra ainsi établir le hit-parade des **«Directeurs - les - plus - efficaces - pour - augmenter - leurs - collaborateurs»**. En voilà un véritable indicateur social !

Évidemment, les revendications salariales - responsables - portées par la **C.F.T.C.** sont maintenues : prépondérance des mesures générales, augmentations significatives, encadrement des parts variables, rattrapage des inégalités, mesures pour les salariés sous-rémunérés… **La DRH sait bien que sa réponse gage la signature de la C.F.T.C., qui n'est jamais acquise par avance…**
D'autant plus que l'expérience montre que la DRH ne respecte pas toujours sa signature : entre 2006 et 2010 les écarts de rémunération Hommes / Femmes se sont aggravés :

	Années				
Niveaux	2006	2007	2008	2009	2010
B	13%	17%	15%	14%	17%
C	3%	5%	4%	4%	7%
D	3%	3%	4%	2%	3%

écarts de rémunérations hommes / femmes

Dernière nouvelle, bonne pour les Dbis :
La **C.F.T.C.** a obtenu que le relèvement des seuils de rémunération minimale soit intégré à la négociation salariale 2011.

VOUS DEFENDRE : Une C.F.T.C. efficace et intransigeante !

UN BIEN ETRANGE OBJET

Observé de profil, il se révèle fusiligne, mais ce n'est pas un fusil à tirer dans les coins, et encore moins à un seul coup !
Après recherches approfondies, ses racines se situent entre Tigre et Euphrate il y a des milliers d'années, mais il ne s'agit pas de la roue, et encore moins de la bicyclette, vous pensez bien !
Pesant une dizaine de grammes, l'une de ses lointaines ancêtres, fruit d'un volatile du Capitole, connut de multiples tailles successives, mais ce n'est pas du silex paléolithique qu'il s'agit, et encore moins de braies gauloises.
Cette ancêtre autorisa aussi une invraisemblable quantité de progrès humains de tous ordres qu'aucun site internet n'est pour l'heure parvenu à compiler exhaustivement. Et ce n'est pas de la bêtise contre-productive des entreprises dont nous parlons, parce que là, les capacités de stockage de la planète toute entière n'y suffiraient pas.
Bien que fruit d'un volatile, il présente la particularité de produire des choses qui ne volent pas, et c'est justement pour cette qualité-là que les Romains en firent un proverbe traduit dans toutes les langues qui se parlent… Quoique…
L'exemplaire moderne est doté d'un astucieux mécanisme dissimulé dans son corps qui lui permet de faire varier sa longueur totale, mais ce n'est pas le Schmilblick !
Capable du meilleur comme du pire, ce bien étrange objet reste la plus redoutable des armes, à la condition, toutefois, d'être manié à bon escient. Pourtant, quel que soit le pays, il est toujours en vente libre pour un prix modique. Par contre, pour l'utiliser, il faut avoir beaucoup dépensé et éduqué...
Et pourtant, « EDUQUONS « n'est pas une insulte....Quoique....

Il bénéficia de nombreuses innovations technologiques majeures, ne serait-ce que pour pouvoir être utilisé dans la stratosphère, y compris la tête en bas, mais Rouletabille l'ignora, contrairement à un célèbre baron français qui conquit, grâce à lui, les USA.

Toujours pas trouvé ?
Indice complémentaire gratuit :
Utilisé avec parcimonie et discernement, sa douce lumière bleue éclaire les espoirs portés par la **C.F.T.C.** et c'est d'ailleurs pour cela qu'il en arbore fièrement le sigle et la couleur !…
Pour faire progresser l'entreprise malgré elle, en concluant sans concession et grâce à lui, les meilleurs accords de progrès possibles.

De quoi s'agit-il ? Du stylo bille **C.F.T.C.** !

Si vous aviez trouvé la bonne réponse, rendez-vous sur http://www.cftcvousdefendre.org : une surprise vous y attend !

PIF, RAF, ... STOP au POF!!

La **C.F.T.C.** participe assidûment à TOUTES les réunions du CCUES, et franchement, c'est pas tous les jours marrant-marrant pour ceux qui s'y collent, croyez-nous... (Sinon, inscrivez-vous sur le site **C.F.T.C.** pour y télécharger les procès-verbaux des réunions, et faites-les lire à quelqu'un à qui vous voulez beaucoup de mal ! Résultat - inhumain - garanti !)

C'est donc pas pour le plaisir que la **C.F.T.C.** y va, mais par honnêteté, parce que vous l'y avez élue afin de vous y faire entendre, et pour que la **C.F.T.C.** **vous y fasse respecter.**

C'est pour cela que nous devons vous informer des **derniers caprices qui marqueront l'année 2011.**
Souvenez-vous : la main sur le cœur, la Direction nous avait assurés que, Promis, Juré, Craché, la réorganisation de 2006 (**RAF** Réorganisation des Activités France) était **la Der des Der, parce que c'était la meilleure et la seule possible pour sauver l'avenir.**

Ils viennent de nous la refaire à l'identique (Sauver l'avenir ! et cette fois-ci, en flinguant les DT et en exfiltrant le marché Entreprises, comme si les entreprises françaises étaient devenues apatrides !), sauf que là, ils se contentent de parler de POF (Projet Orange France). Et l'actuelle majorité du CCUES ne parviendra pas à stopper le rouleau compresseur du POF ni ses conséquences inavouées sur les salariés.

Alors, on va leur donner un conseil avisé, gratuit et complètement désintéressé, à tous ceux qui font les projets sans se soucier des salariés. **Pour la prochaine réorganisation, faites plus simple et allez à l'essentiel, pour ne pas perdre de temps à vous moquer des élus :**

- d'un côté, vous supprimez les personnels
- de l'autre, les clients
- et vous devenez le plus heureux des patrons !

Stupéfiant, non ?

MÉTIERS TECHNIQUES - Réunions nationales : STOP !

La Direction de l'Intervention avait engagé des rencontres mensuelles avec les OS afin d'améliorer les conditions de travail dans les UI.

Une décision appréciée par la **C.F.T.C.**. Les choses avançaient petit à petit…

ET SOUDAIN …

«Compte tenu du «Projet Orange France» il est préférable d'annuler nos prochaines rencontres jusqu'à ce que la nouvelle organisation soit mise en place…» (sic !)

Mais juste avant, la Direction soutient que POF n'est pas une nouvelle organisation…

Rompre brutalement le dialogue-terrain, et arrêter unilatéralement les rencontres ne va pas dans le sens du dialogue social, car **une journée de Technicien restera toujours une journée de travail, à améliorer au plus près des exigences concrètes du terrain !**

La **C.F.T.C.** s'indigne du peu d'intérêt ainsi témoigné aux salariés.

IDÉE … SI LA DIRECTION SE REVÈLE CAPABLE DE TOUT STOPPER D'UN COUP…
La **C.F.T.C.** lui dit **chiche !** Arrêtons tout changement dans les UO, à savoir : nouveaux horaires, suppression des temps convenus, réorganisation des Conduites d'Activité et Gestion Technique Clients, modification de la façon de travailler dans les Répartiteurs etc…

Abracadabrantesque DG 46 : baguette HARRY (Potter) ou mollets MAPPY ?

On est plusieurs veinards à avoir fait le test à nos frais : pour un énième caprice immobilier, il faut déménager.

Aussitôt, on nous dégaine la sinistre DG 46, sadiquement pimentée d'une pincée de Mappy, pour l'aggravation des temps de trajet ouvrant droit à indemnisation... et là, ça se gâte grave !
D'abord, il faut s'acheter 3 ou 4 brouettes de points de permis : si désormais vous vous déplacez en voiture sur un trajet avec de multiples feux rouges évidemment non-synchronisés, vous respecterez le chrono Mappy à la condition expresse de ne jamais vous arrêter : Visez bien pour éviter les autres, et pour les flashs... Souriez !
Ou bien vous empruntez le trajet Mappy, traditionnellement saturé, dont vous ne pourrez respecter la durée qu'entre 1 et 5 heures du matin : devenez noctambule et nyctalope !...
Plus fort encore : même après avoir retourné le problème Mappy dans tous les sens, l'évidence s'impose : seule la téléportation Potter permet de respecter le timing ; mais pas moyen de savoir où se la procurer... Chez Spielberg, peut-être ?
Découragement total, enfin : Le trajet Mappy dans cette grande ville côtière à forts dénivelés, ne peut s'effectuer qu'à pieds ; mais à la condition d'avoir récemment remporté la médaille olympique du marathon sprinté dans un sens, et celle du bobsleigh sans guidon dans l'autre... à se demander avec quel nouvel avatar d'EPO France Télécom gave le petit Mappy...

Bonne nouvelle : la **C.F.T.C.** a mis en place un tout nouveau moyen - efficace - pour faire entendre raison à la Direction.

Si Mappy vous persécute, prenez contact avec votre correspondant C.F.T.C. !

BLOG à part

LOMBARD…toi

Face à l'indignation des salariés du Groupe et aux rappels à la morale de la **C.F.T.C.**, l'ex-PDG a remis sa démission.
Il voulait empocher 500 000 euros par an, soit l'emploi de 25 jeunes ou l'équivalent de 343 tondeuses à gazon autoportées.
Tondra-t-il sa pelouse avec autant de zèle qu'il a pu le faire avec les salariés du Groupe ?

Sacré halo avec Ali

FT organise la négation identitaire des sous-traitants travaillant au-delà de la Méditerranée.
Le conseiller Ali s'appelle Francis d'un coup de baguette magique, et son collègue Ahmed se prénomme subitement Jean Pierre.
Le scandale moral de cette supercherie a été largement relayé par les médias, mais FT persiste à considérer que la plus élémentaire éthique ne la concerne pas.
En entretenant cette forme de mépris culturel, FT donne d'elle-même une image dont aucun salarié ne peut être fier…
Pour la **C.F.T.C.**, il est urgent de mettre fin à ces pratiques dégradantes et contre-productives, qui mettent Client et Conseiller dans l'embarras.

Au nom de la méritocratie…

Le **POF** n'est pas un projet de nouvelle organisation mais pour autant des brassées de nouvelles nominations de Directeurs fleurissent avec le printemps !
Se font-elles sur des critères d'adhésion au nouveau « contrat social » ou sur l'attachement passé à des pratiques anti-sociales ?

Document contrefait et canular

En première page de l'intranet, le lecteur est informé de la dangerosité des documents contrefaits et des canulars.
Forts de ce bon conseil, nous lirons avec plus de discernement, les messages en provenance du Saint Siège d'Alleray.

Reviendrait-il par la fenêtre ???

Thierry Breton voudrait-il reprendre un peu du gâteau FT ?
Il se murmure qu'il essaie de poser son délicat orteil sur le SI de FT pour le faire subrepticement glisser vers sa petite entreprise ATOS, bien mal en point d'un point de vue business.
Pour preuve, il n'a même pas voulu récupérer l'ex-DRH (O. Barberot), qu'il avait lui-même apporté dans ses valises en 2003.
Il n'y a que la généreuse FT pour servir à cet ex DRH un salaire extravagant de 540 000 euros par an (soit 27 emplois jeunes)… Le prix du désastre social ?

Le Groupe signe un «accord majeur» sur l'insertion des jeunes

La **C.F.T.C.** se réjouit de l'existence de cet accord majeur.
Cela signifie donc, logiquement, que les autres accords sont des accords mineurs !
Et c'est effectivement le cas lorsque la **C.F.T.C.** ne les signe pas…***CQFD***

Le Craque 40 est en baisse

Malgré de bons résultats (l'emploi continue de baisser), l'action FT fait du yoyo vers le bas.
Cette situation a le don de mettre les nerfs de nos actionnaires en pelote.
Et un actionnaire énervé en demande toujours plus à celui qui sue le burnous.
Alors petite devinette : Quel sera l'habituel effet collatéral induit par les fluctuations de l'action FT ?

R : Toujours plus de sacrifices demandés aux seul(e)s salarié(e)s

Quand la Part Variable Vendeur devient Petite & Very Variable

FT a le don de décourager ses vendeurs en rabotant leur part variable par des artifices tordus.
Ce fut le cas en AD et en CCOR, c'est maintenant au tour des AE. Who's next ?
FT n'a toujours pas compris qu'à limer les primes, on encourage la déprime.

On reste très OPEN…

L'offre OPEN est le grand succès commercial de l'année. C'est le PDG qui l'a dit. Mais il n'a pas tout dit, le bougre !
C'est en effet un succès «No limit» : les équipes se sont mobilisées sans compter pour surmonter les problèmes techniques rencontrés.
La **C.F.T.C.** reste donc très OPEN sur des augmentations salariales 2011, elles aussi «No limit».

Le «client en vrille»… kézako ?

Ce pourrait être :
- un client qui a oublié son parachute ventral en sortant de la boutique FT
ou
- un client qui vient de raccrocher après 47 minutes de conversation avec le 3900...

Nous vous invitons à venir nous faire partager v**Ô**tre définition sur le site : www.cftcvousdefendre.org

Tu travailles chez qui, tôa ?

1 - France Telecom
2 - Orange
3 - France Orange Telecom
4 - Orange France Telecom
5 - Telecom Orange France.
La bonne réponse dans le prochain numéro !!!

En attendant, nos amis continueront à dire que nous sommes « l'Opérateur Hystérique ».

CHAPEAU BAS !

Les couvre-chefs reviennent à la mode, dit-on.

ça tombe bien...
... car cela permet à la **C.F.T.C.** de saluer bien bas les salarié(e)s de France Télécom qui se sont tourné(e)s en grand nombre vers le site www.cftcvousdefendre.org lors de sondages ou pétitions rapides.

Et, comme promis, partageons vos premières réponses :

- à la question : **Aimeriez-vous bénéficier librement de tickets restaurants ?** vous êtes **68 %** à dire **OUI**

- Sur le sujet : **Est-il INJUSTE et ANORMAL de devoir d'abord envoyer les enfants en vacances en France avec le CCUES avant de les inscrire pour l'étranger ?** vous avez été **83 %** à répondre **OUI**

- Pour une évolution de carrière boostée grâce à la **C.F.T.C.**, vous avez été **100 % à réussir** les tests de sélection, et il n'y avait pas que des candidatEs.... Cette possibilité vous reste ouverte !

- Quant à la redistribution des **économies liées au changement de siège social,** sous forme d'une prime de **1 000 euros nets sans aucune condition,** il y a eu, soit **4 %** de salariés étourdis ou distraits au point de **refuser cette prime**, soit 4 % des répondants qui sont des Directeurs du Saint Siège d'Alleray ne souhaitant pas se baisser pour si peu...

- Sur le **DIF**, deux tiers **(66 %)** demandent à la **C.F.T.C.** de les **aider à obtenir une promotion cadre** ; et dans ce cas-là, **la moitié** ont choisi une évolution **vers un rôle d'Expert**, un **quart vers Chef de Projet** et **un autre quart vers Manager**, ce qui interpelle une DRH décidément bien sourde...

- Peut-être plus étrange, pour le recul de l'âge légal de départ, **vous n'avez été que 71 %** à souhaiter que la **C.F.T.C.** ouvre une négociation pour le **droit à une promotion** avant la retraite.

- Pour mettre fin à l'injustice sociale de la Mutuelle et Prévoyance, **100 % des signataires se sont associé(e)s à la pétition C.F.T.C.** qui ramènera FT à la raison d'ici fin 2011.

Dans le prochain numéro d'@tout, de nouveaux résultats bien édifiants ! Que nous complèterons par des extraits de vos libres commentaires qui en disent beaucoup plus long sur le climat social que n'importe quel baromètre RH…

Les « Top » et les « Flop » de la C.F.T.C.

Flops

TPS : La **C.F.T.C.** ne l'a pas suffisamment anticipé : Des managers détourneraient l'accord TPS renouvelé, en contraignant certains salariés à changer de poste pour en bénéficier : Alertez vos Délégués du Personnel **C.F.T.C.** !

Réunions locales : L'accord « Conditions de Travail » ouvre le droit, pour chaque salarié, à une information stratégique régulière lors de réunions périodiques : ça patine grave ; parlez-en à vos Délégués du Personnel **C.F.T.C.**

Tops

Vive les Djeun's ! Grâce à la **C.F.T.C.**, si vous voulez sponsoriser le recrutement d'un(e) jeune que vous connaissez personnellement, le mode d'emploi est téléchargeable sur notre site !

Scoop : Enfin un périodique astucieux et utile qui parle à tous les cadres, et notamment les éternels oublié(e)s de la première ligne, ainsi que les femmes-cadres et tous ceux qui pourraient être promus cadres, ou auraient dû bénéficier d'une promotion ! (Abonnement gratuit à Scoop CADRES sur notre site)

Comité de Groupe : Vous avez été suffisamment nombreux à faire confiance à la **C.F.T.C.** pour qu'elle y gagne un siège en ce mois de février 2011.
Grâce à vous, la **C.F.T.C.** : Une affaire qui marche ! Grand Merci à chacun(e) !

Dbis : La **C.F.T.C.** reste la seule à demander que FT renonce à la prorogation de ce niveau, lequel n'existe dans aucune autre grande entreprise de télécommunications, et qui ne sert qu'à sous-payer ces cadres. La **C.F.T.C.** demande qu'ils soient repositionnés au niveau E de la CCNT ; pour en savoir plus, rendez-vous sur le site **C.F.T.C.**

Femmes : Qui a créé le premier syndicat féminin de France, et c'était quand et où ??

R : La C.F.T.C., en 1899 à Lyon

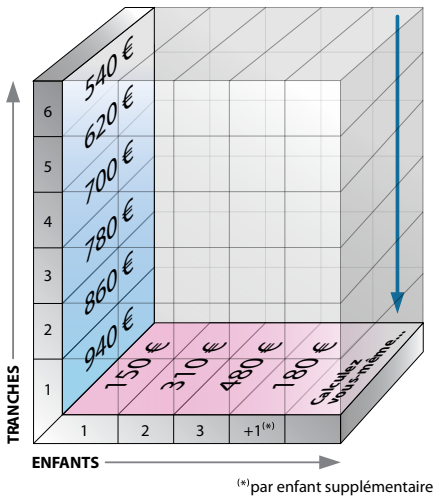
BREVETÉ C.F.T.C. ... et APPROUVÉ !
Des Activités Sociales et Culturelles en ... 3D

Avec la **C.F.T.C.**, bénéficiez, **SIMPLEMENT**, d'une aide établie, **EN TOUTE TRANSPARENCE**, selon vos seuls revenus, sans avis d'imposition à fournir !
Pour la **simplicité**, c'est simple : il suffit que TOUT le budget soit géré par votre interlocuteur de proximité, votre CE, celui que vous aurez élu !

- Pour la **transparence**, c'est transparent : il suffit de se reporter au Rubik's cube ci-contre !
- une **aide connue à l'avance par chaque salarié**, qu'il pourra utiliser comme il le souhaite
- un **nombre volontairement limité de tranches**, afin d'offrir une répartition plus équilibrée des aides
- une **aide modulée**, tenant compte de la composition de la famille
- un **budget augmenté**, grâce à une gestion plus simple donc moins coûteuse

Et ce n'est pas fini :
Pour la **C.F.T.C.** le CCUES doit se réorienter vers une fonction de Centrale d'Achat au service des salariés.
Il pourra ainsi leur offrir des tarifs défiant toute concurrence, pour tous types de produits et services.
Par exemple, compte tenu de la taille du Groupe FT, à l'avenir, les tarifs obtenus par FT devront pouvoir être étendus aux salariés.
On pourrait, par exemple, commencer par conclure ou re-signer des accords avec Europcar, Michelin ou certaines chaînes hôtelières…

Grâce au CE C.F.T.C. j'aurai droit à...



Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.cftcvousdefendre.org

Thermomètre, Baromètre, Anémomètre... ou Doloromètre et Souffrançomètre ?

Vous ne vous en étiez même pas rendu compte : il y a une dizaine d'années, la DRH avait imaginé, puisque c'était la grande mode, un truc de «veille sociale» qui s'appelait alors «l'Observatoire Social Décentralisé».
C'était une espèce de thermomètre RH, lequel prenait la température du corps social pour voir si les remèdes de cheval qu'on lui infligeait alors à cause de l'ouverture à la concurrence n'allaient pas rendre FT plus malade encore.
Comme la santé des salariés FT semblait inaltérable, on mit alors en place, la crainte de la DG s'étant déplacée vers les grognes sociales amplifiées par les filialisations à tout-va, un truc à prévenir les avis de tempêtes après qu'elles se soient déclenchées : une espèce de baromètre retardé mesurant après-coup le vent, tel l'anémomètre.

Résultats encourageants : Les salariés savaient affronter sans faiblir les pires bourrasques managériales, sans parler des caprices et sautes de vent organisationnelles : La voie était donc libre et ces instruments, coûteux mais inutiles, furent abandonnés sans aucun regret RH.
La nouvelle DG vient de les ressusciter, sans qu'aucun RH n'ose venir lui expliquer que les problèmes ont changé et que les gadgets d'hier sont périmés, à en croire Technologia.

Alors, pour la **C.F.T.C.**, plutôt que de déterrer de vieux machins, il faudrait éviter d'avoir à inventer des bidules pour mesurer la douleur et la souffrance au travail (certains auteurs évoquent des «doloromètres» ou des «souffrançomètres»). FT saura-t-elle seulement comprendre que ces bidules ne servent à rien si le management n'est pas doté des moyens pour faire correctement son travail ?
Pour la **C.F.T.C.** il n'y a qu'une seule façon de faire : réactiver loyalement les négociations OBLIGATOIRES sur les conditions ***du*** travail et ***de*** l'épanouissement professionnel, en affichant la volonté d'y mettre ***les*** moyens pour aboutir à une signature équilibrée...